



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

อำเภอเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี



## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๓
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จะดำเนินการ	๒๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๘
๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๘
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสาหร่าย จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสาหร่าย จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับ แผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมี ตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสาหร่าย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงาน ส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงาน ส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์กรบริหารส่วนตำบล เกาะสาหร่าย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล เกาะสาหร่าย จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะอาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

» **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

» **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

» **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

» **สำนักงาน ก.พ.** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

» **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์

ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่าง ๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### ๓.๑.๒ แนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ดังนี้

๑) **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

๒) **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นใหม่เพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

๓) **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

## (๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑) **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจหน้าที่ การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒) **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓) **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔) **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการป้องกันและควบคุมโรค สุขาภิบาลอนามัยสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาด งานส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสาธารณสุข การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

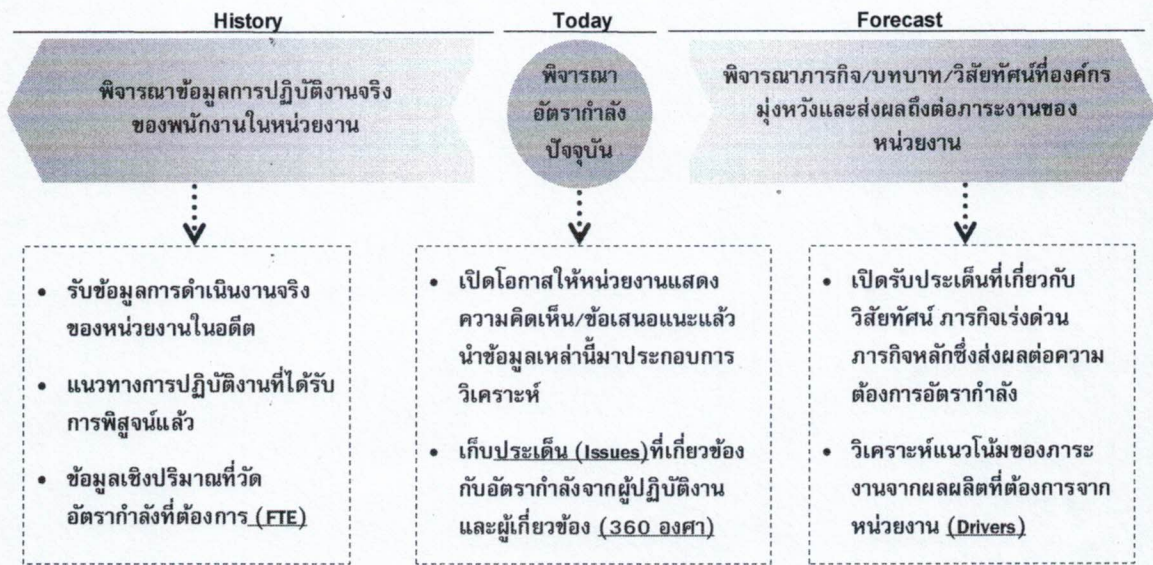
๕) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



๖) กองสวัสดิการสังคม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่ เรื่องการพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมอาชีพ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ป่วยเอดส์ การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

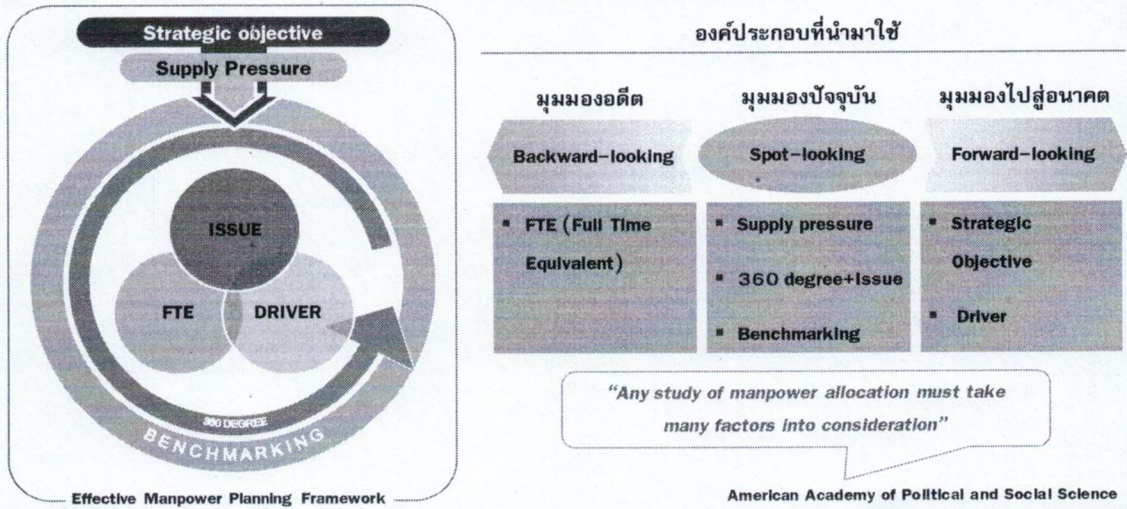
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการ รวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติ ข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่า การวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้อง อาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ กับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่าง ๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบณนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการเงินและบัญชี การจัดเก็บรายได้ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการเงินและบัญชี การบริหารธุรกิจ ฯลฯ จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองคลัง เพื่อแก้ไขปัญหาและการรับบริการชำระภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกต์ที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

> พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

> พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล

ความขึ้น

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

**แทนค่า**  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver :** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกษะสาหร่าย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขัน) มายึดโยงกับ จำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การ ปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วน ตำบลเกษะสาหร่าย (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues :** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กร มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

> **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเกษะสาหร่าย พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น มีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๖ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสวัสดิการสังคม

> **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลเกษะสาหร่าย รองนายกองคการ บริหารส่วนตำบลเกษะสาหร่าย ปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบลเกษะสาหร่าย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๖ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือ หัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกษะสาหร่าย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของ ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking :** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเจ๊ะบิลัง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล เจ๊ะบิลัง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ และบริบท ใน ลักษณะเดียวกัน

#### ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

ประเด็น	อบต.เกษะสาหร่าย	อบต.เจ๊ะบิลัง
๑. ขนาด	ขนาดกลาง	ขนาดกลาง
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามข้อบัญญัติฯ ประจำปี ๒๕๖๐	๔๓,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๓๔,๓๔๗,๒๐๐.๐๐

ตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับ อปท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) (ต่อ)

ประเด็น	อบต.เกาะสาหร่าย	อบต.เจ๊ะบิลัง
<p>๓. โครงสร้างอัตรากำลัง (ต่อ)</p>	<p>๑. ปลัด อบต. (ระดับกลาง) ๒. รองปลัด อบต. (ระดับต้น) <b>สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> ๓. หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับต้น) ๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) (ว่าง) ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) (ว่าง) ๖. นิติกร (ปก./ชก.) (ว่าง) ๗. นักประชาสัมพันธ์ (ปง./ชง.) กำหนดเพิ่ม ๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) ๙. จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว (ปง./ชง.) ๑๐. จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑. ผช.เจ้าพนักงานประมง ๒. ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓. พนักงานขับเรือ <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๔. นักการภารโรง ๕. คนงานประจำเรือ</p>	<p>๑. ปลัด อบต. (ระดับกลาง) <b>สำนักงานปลัด อบต.</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (ระดับต้น) ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) ๔. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) ๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) ๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) ๘. จพง.ป้องกันฯ (ปง.) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๑. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ๒. พนง.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b> ๓. คนงานทั่วไป (๒ อัตรา)</p>
	<p><b>กองคลัง</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> ๑๑. ผอ.กองคลัง (ระดับต้น) (ว่าง) ๑๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง) ๑๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (ว่าง) ๑๔. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง) ๑๕. จพง.การเงินและบัญชี (ชง.) ๑๖. จพง.การเงินและบัญชี (ปง./ชง.) ๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (ว่าง) ๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (ว่าง)</p>	<p><b>กองคลัง</b> <b>พนักงานส่วนตำบล</b> ๙. ผอ.กองคลัง (ระดับต้น) ๑๐. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) ๑๑. จพง.การเงินและบัญชี (ชง.) ๑๒. จพง.การเงินและบัญชี (ชง.) ๑๓. จพง.พัสดุ (ชง.) ๑๔. จพง.พัสดุ (ปง./ชง.) (ว่าง) <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b> ๔. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ ๕. ผช.จพง.จัดเก็บรายได้</p>

ตารางการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับ อปท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) (ต่อ)

ประเด็น	อบต.เกาะสาหร่าย	อบต.เจ๊ะบิลัง
<p>๓. โครงสร้างอัตรากำลัง (ต่อ)</p>	<p><b>ลูกจ้างประจำ</b>            ๑. จพง.จัดเก็บรายได้ (กลุ่มสนับสนุน)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๖. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง)            ๗. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ว่าง)            ๘. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง)            ๙. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง)</p>	
	<p><b>กองช่าง</b>  <b>พนักงานส่วนตำบล</b>            ๑๙. ผอ.กองช่าง (ระดับต้น)            ๒๐. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (ว่าง)            ๒๑. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)            ๒๒. นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) (ว่าง)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๑๐. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ            ๑๑. ผช.นายช่างโยธา  <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>            ๑๒. คนงานทั่วไป (เขียนแบบ) กำหนดเพิ่ม</p>	<p><b>กองช่าง</b>  <b>พนักงานส่วนตำบล</b>            ๑๕. ผอ.กองช่าง (ระดับต้น)            ๑๖. นายช่างโยธา (อส.)            ๑๗. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๖. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ            ๗. ผช.นายช่างโยธา (ว่าง)            ๘. ผช.ช่างไฟฟ้า</p>
	<p><b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>  <b>พนักงานส่วนตำบล</b>            ๒๓. ผอ.กองสาธารณสุขฯ (ระดับต้น)            ๒๔. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.) (ว่าง)            ๒๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (ว่าง)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๑๓. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ            ๑๔. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ            ๑๕. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ</p>	<p><b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>  <b>พนักงานส่วนตำบล</b>            ๑๘. ผอ.กองสาธารณสุขฯ (ระดับต้น)(ว่าง)            ๑๙. จพง.สาธารณสุข (ปง./ชง.) (ว่าง)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๙. พนักงานขับรถบรรทุกขยะ            ๑๐. คนงานประจำรถบรรทุกขยะ            ๑๑. คนงานประจำรถบรรทุกขยะ</p>

ตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) (ต่อ)

ประเด็น	อบต.เกาะสาหร่าย	อบต.เจ๊ะบิลัง
๓. โครงสร้างอัตรากำลัง (ต่อ)	<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>  <b>พนักงานส่วนตำบล</b>            ๒๖. ผอ.กองการศึกษาฯ (ระดับต้น)            ๒๗. นักวิชาการศึกษา (ปก.)  <b>พนักงานครู อบต.</b>            ๑. ครู (คศ.๑) (๑ อัตรา)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๑๖. ผช.จนท.กีฬาและสันทนาการ            ๑๗. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ            ๑๘. ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก (๒ อัตรา)  <b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>            ๑๙. ผู้ดูแลเด็ก (๓ อัตรา)</p>	<p><b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>  <b>พนักงานส่วนตำบล</b>            ๒๐. ผอ.กองการศึกษาฯ (ระดับต้น) (ว่าง)            ๒๑. นักวิชาการศึกษา (ชก.)  <b>พนักงานครู อบต.</b>            ๑. ครู (คศ.๑) (๒ อัตรา)            ๒. ครูผู้ดูแลเด็ก (คผช.) (ว่าง)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๑๒. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ            ๑๓. ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก</p>
	<p><b>กองสวัสดิการสังคม</b>  <b>พนักงานส่วนตำบล</b>            ๒๘. ผอ.กองสวัสดิการสังคม (ระดับต้น)            ๒๙. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)  <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>            ๒๐. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (กำหนดเพิ่ม)</p>	

ตารางสรุปการเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังของ อปท.ที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

	องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย	องค์การบริหารส่วนตำบลเจ๊ะบิลัง
๑. พนักงานส่วนตำบล	๒๙	๒๑
๒. พนักงานครู อบต	๑	๓
๓. ลูกจ้างประจำ	๑	๐
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗	๑๒
๕. พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๒
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้น	๕๔	๓๘

จากตารางเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย กับองค์การบริหารส่วนตำบลเจ๊ะบิลัง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องปรับเปลี่ยตำแหน่ง แต่มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนตำแหน่งที่ว่างยังไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบแข่งขันของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม วิชาการในตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

๓.๒.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ จำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง



๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขัน

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง จะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่ายสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคน แต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่า อันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

#### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ควนขัน

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสำรวจสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการ แก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

##### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน แหล่งน้ำ

- ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก
- ปัญหาไม่มีพื้นที่ก่อสร้างถนน
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง
- ปัญหาการติดต่อสื่อสาร

**๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ**

- ปัญหาประชาชนมีรายได้น้อย
- ปัญหาไม่ได้รับการส่งเสริมอาชีพที่ดีและต่อเนื่อง
- ปัญหาสินค้ามีราคาแพง
- ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

**๔.๓ ด้านการท่องเที่ยว**

- ปัญหาประชาชนไม่ได้รับผลประโยชน์จากแหล่งท่องเที่ยว
- ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวไม่ได้รับการพัฒนา
- ปัญหาการขาดการวางระเบียบการท่องเที่ยวในตำบล
- ปัญหาการขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว

**๔.๔ ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น**

- ปัญหาขาดการสืบสานวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ปัญหาขาดสถานที่ศึกษาวิชาการศาสนา
- ปัญหาการขาดแคลนวิทยากรสอนศาสนา
- ปัญหาเยาวชนไม่ยอมรับวัฒนธรรมของท้องถิ่น

**๔.๕ ด้านการกีฬา**

- ปัญหาขาดสถานที่ออกกำลังกาย
- ปัญหาสนามกีฬาไม่ได้มาตรฐาน ไม่สามารถรองรับกีฬาได้ทุกประเภท
- ปัญหาการส่งเสริมการกีฬาไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาอุปกรณ์ทางการกีฬาไม่เพียงพอ
- ปัญหาขาดบุคลากรทางด้านกีฬา

**๔.๖ ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ**

- ปัญหาขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและสถานที่กำจัดขยะไม่เหมาะสม
- ปัญหาการทิ้งขยะลงในทะเล
- ปัญหาประชาชนไม่มีความตระหนักในการอนุรักษ์และรักษาสภาพแวดล้อม
- ปัญหาไม่มีสวนสาธารณะ
- ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย

**๔.๗ ด้านสาธารณสุขและสุขอนามัย**

- ปัญหาสุขนั้ขจรจัด
- ปัญหาไม่มีสถานพยาบาล
- ปัญหาการส่งเสริมสุขภาพอนามัยไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง
- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย

**๔.๘ ด้านสังคมและการบริหารจัดการ**

- ปัญหาประชาชนขาดการมีส่วนร่วม
- ปัญหายาเสพติดและวัยรุ่นมั่วสุม

- ปัญหาคนว่างงาน
- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง
- ปัญหาจัดระเบียบของบ้านเมือง
- ปัญหาความเป็นระเบียบของชุมชน
- ปัญหาประชาชนขาดระเบียบวินัยในการรักษากฎระเบียบของบ้านเมือง

#### ๔.๙ ด้านการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ

- ปัญหาประชาชนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพียงพอ
- ปัญหาขาดระบบการป้องกันอัคคีภัยที่มีประสิทธิภาพ
- ปัญหาอุปกรณ์เครื่องมือในการระงับภัยไม่เพียงพอ
- ปัญหาบุคลากรในการป้องกันภัยพิบัติต่างๆ ไม่เพียงพอ
- ปัญหาจากคลื่นลมมรสุมพายุบ้านเรือนและทรัพย์สินของราษฎรเสียหาย

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย นั้น ได้พิจารณาสรุป รูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเกาะสาหร่าย คือ “ตำบลน่าอยู่ คุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมให้มีการศึกษา ยึดมั่นหลักศาสนา รักษาวัฒนธรรม นำพาเศรษฐกิจพอเพียง เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ เขตอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไข ปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเกาะสาหร่าย เป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเกาะสาหร่าย ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### มีแนวทางการพัฒนา

- ๑.๑ พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมทางบกและทางน้ำให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำ ให้มีน้ำอุปโภค บริโภคทุกหมู่บ้าน และเพียงพอตลอดปี
- ๑.๓ ขยายเขตบริการ สาธารณูปโภค สาธารณูปการให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ จัดทำโครงข่ายและวางระบบการบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานในตำบล

#### ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

##### มีแนวทางการพัฒนา

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างงานสร้างอาชีพแบบยั่งยืนให้กับประชาชนในท้องถิ่น
- ๒.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง

- ๒.๓ ส่งเสริมโครงการตามแนวพระราชดำริ
- ๒.๔ ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการบริเวณแหล่งท่องเที่ยว
- ๒.๕ จัดวางระบบการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยว
- ๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
  - ๓.๑ ส่งเสริมงานด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการชุมชนแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
  - ๓.๒ ส่งเสริมการป้องกัน รักษา ควบคุมโรค ตลอดจนการพัฒนาด้านการสาธารณสุข
  - ๓.๓ ส่งเสริมด้านการออกกำลังกาย การกีฬา และนันทนาการ
  - ๓.๔ สนับสนุนการป้องกันฟื้นฟูบำบัดและการแก้ไขปัญหาเสพติด
- ๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน /สังคม และความสงบเรียบร้อย
  - ๔.๑ สนับสนุน ส่งเสริมการบริหารจัดการ และการมีส่วนร่วมภายในชุมชน
  - ๔.๒ สนับสนุนการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในชุมชน
  - ๔.๓ การบริหารจัดการด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
  - ๔.๔ การปรับปรุง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ
- ๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
  - ๕.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
  - ๕.๒ ส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - ๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ของเด็กเยาวชนและประชาชน
- ๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
  - ๖.๑ อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๒ จัดระบบการบริหารจัดเก็บ และกำจัดขยะสิ่งปฏิกูลตลอดจนระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร
  - ๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วน
  - ๗.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร
  - ๗.๓ สนับสนุนการบริหารจัดการที่ดีและการพัฒนาศักยภาพขององค์กร
  - ๗.๔ สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลท้องถิ่นขององค์กร

### สิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง โดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

### ๕.๒ ด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

### ๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

### ๕.๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๗๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

#### ๕.๕ ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) )

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕) )

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙) )

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘) )

#### ๕.๖ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗) )

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) )

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒) )

#### ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการองค์กร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓) )

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙) )

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖) )

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓) )

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๖) )

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เป็นการประเมินถึงโอกาสและภัยคุกคาม จุดแข็ง จุดอ่อน หรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิค SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง (Strength:S)

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านโครงสร้างพื้นฐานมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน

#### จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านและตำบล ไม่สะดวกในการสัญจร
- ๒) ปริมาณที่ใช้ในหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อความต้องการอุปโภค บริโภค
- ๓) การติดตั้งโคไฟฟ้าส่องสว่าง ตามแหล่งชุมชนต่าง ๆ ยังไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunities:O)

- ๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการบริการสาธารณะ และการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### อุปสรรค (Threat:T)

- ๑) มีข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เพียงพอต่อความต้องการพัฒนา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ครอบคลุมพื้นที่ ๗ หมู่บ้าน

### ๒. ด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### จุดแข็ง (Strength:S)

- ๑) พื้นที่เป็นเกาะที่สวยงามและเป็นแหล่งท่องเที่ยว
- ๒) มีทรัพยากรทางทะเลหลากหลายและอุดมสมบูรณ์

#### จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ๑) ประชาชนมีรายได้น้อย
- ๒) ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านแหล่งท่องเที่ยว

- ๓) แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล บรรจุโครงการพัฒนาไว้จำนวนมากแต่ดำเนินการตามแผนได้น้อย

#### โอกาส (Opportunities:O)

- ๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการบริการสาธารณะ และการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



**อุปสรรค (Threat:T)**

- ๑) งบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นไม่พอเพียงต่อการพัฒนาท้องถิ่น

**๓. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต****จุดแข็ง (Strength:S)**

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
- ๓) มีทรัพยากรทางทะเลหลากหลายและอุดมสมบูรณ์

**จุดอ่อน (Weaknesses:W)**

- ๑) การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัยและเหมาะสมกับการพัฒนา
- ๒) เด็กด้อยโอกาส ยังขาดปัจจัยในการดำรงชีวิต
- ๓) คนพิการ ยังขาดอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตประจำ
- ๔) ผู้ด้อยโอกาส มีที่พักอาศัยที่มีสภาพไม่มั่นคงถาวร
- ๕) ราษฎรไม่มีที่ดินทำกิน และไม่มีเอกสารสิทธิที่ดิน
- ๖) ผู้ป่วยโรคเบาหวาน ความดัน ยังขาดความรู้ในการดูแลตัวเองอย่างถูกวิธี

**โอกาส (Opportunities:O)**

๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการจัดการบริการสาธารณะ และการถ่ายโอนภารกิจให้ อบต.

๒) มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในพื้นที่ จำนวน ๓ แห่ง ทำให้สามารถบูรณาการทำงานในการดูแลด้านสุขภาพให้กับประชาชนมากยิ่งขึ้น

**อุปสรรค (Threat:T)**

- ๑) ระเบียบกฎหมายไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดิน
- ๒) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

**๔. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย****จุดแข็ง (Strength:S)**

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน
- ๓) มีสมาชิกอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(อปพร.) ที่พร้อมจะปฏิบัติหน้าที่ในการปฏิบัติงาน

**จุดอ่อน (Weaknesses:W)**

- ๑) วัสดุอุปกรณ์ในการช่วยเหลือ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่าง ๆ ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน
- ๒) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและไม่มีความพร้อมหรือความพยายามในการป้องกันตนเองจากสาธารณภัยต่าง ๆ

**โอกาส (Opportunities:O)**

- ๑) พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการบริการสาธารณะและการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒) มีป้อมยามและเจ้าหน้าที่ตำรวจมาปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ตำบล

**อุปสรรค (Threat:T)**

- ๑) ปัญหาร้ายธรรมชาติต่าง ๆ เช่น ภัยแล้ง ภัยหนาว อุทกภัย เป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้
- ๒) พื้นที่อยู่อาศัยบริเวณริมทะเล เสี่ยงต่อการประสบวาตภัย
- ๓) มีคลื่นลมมรสุมเกือบตลอดปี
- ๔) ปัญหาการซื้อเสียงขายสิทธิ์ในการเลือกตั้งเป็นปัญหาระดับชาติที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้
- ๕) การเมืองระดับประเทศยังมีปัญหาความขัดแย้ง จึงส่งผลกระทบต่อประชาชนในพื้นที่

**๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม****จุดแข็ง (Strength:S)**

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ประชาชนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓) ประชาชนช่วยกันรักษาสภาพแวดล้อม

**จุดอ่อน (Weaknesses:W)**

- ๑) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- ๒) มีการวางอวนในฤดูวางไข่

**โอกาส (Opportunities:O)**

- ๑) พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการบริการสาธารณะ และการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**อุปสรรค (Threat:T)**

- ๑) งบประมาณในการพัฒนายังไม่เพียงพอ
- ๒) มีการลักลอบทำประมงที่ผิดกฎหมาย

## ๖. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

### จุดแข็ง (Strength:S)

- ๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับนโยบายการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีศักยภาพในการ

ปฏิบัติงาน

### จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ๑) งบประมาณในการพัฒนาการศึกษายังไม่เพียงพอ
- ๒) เด็กและเยาวชนเข้ามัสยิดน้อยลง ไม่เคร่งครัดในการปฏิบัติตามหลักศาสนา

### โอกาส (Opportunities:O)

๑) พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการจัดการบริการสาธารณะ และการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ๒) รัฐบาลสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษา เช่น อาหารกลางวัน อาหารเสริม (นม)

เป็นต้น

### อุปสรรค (Threat:T)

๑) วัฒนธรรมต่างชาติได้เข้ามามีบทบาทกับคนไทย เช่น วัฒนธรรมตะวันตก วัฒนธรรมเกาหลี ทำให้กลืนวัฒนธรรมไทย

- ๒) เด็กและเยาวชนได้รับค่านิยมจากสื่อออนไลน์มากขึ้น

## ๗. ด้านการบริหารจัดการองค์กร

### จุดแข็ง (Strength:S)

๑) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการบูรณาการ การทำงานกับส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบต. ให้ความร่วมมือในการบูรณาการการทำงานร่วมกัน

### จุดอ่อน (Weaknesses:W)

- ๑) สมาชิกสภา อบต. ยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunities:O)

๑) ส่วนราชการต่าง ๆ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หน่วยงานในพื้นที่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และสมาชิก อบต.

๒) ระบบการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ ทำให้ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ

### อุปสรรค (Threat:T)

๑) มีข้อจำกัดในด้านการสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานอื่นไปดำเนินโครงการพัฒนาต่าง ๆ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จะดำเนินการ

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค
- (๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- (๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) การพัฒนา และปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
- (๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
- (๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- (๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
- (๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- (๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
- (๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- (๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- (๘) การวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
- (๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๑) การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๒) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### ๗.๑ การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหานั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### ๗.๒ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย (ระดับตัวบุคลากร)

#### จุดแข็ง (Strength:S)

๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.
๒. มีอายุเฉลี่ย ๓๐ - ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน
๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย ทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

#### จุดอ่อน (Weaknesses:W)

๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
๒. บางส่วนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ แต่ก็ส่วนน้อยมาก
๓. ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน เนื่องจากมีภาระทางครอบครัวมากขึ้น

**โอกาส (Opportunities:O)**

๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา
๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดทน.ในฐานะตัวแทน

**ข้อจำกัด (Threat:T)**

๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๓. พื้นที่ค่อนข้างกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

๗.๓ วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย (ระดับองค์กร)

**จุดแข็ง (Strength:S)**

๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน
๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่าง

เสมอภาคกัน

๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ใน

การปฏิบัติงาน

**จุดอ่อน (Weaknesses:W)**

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
๒. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
๓. อาคารสำนักงานคับแคบ

**โอกาส (Opportunities:O)**

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อดทน. เป็นอย่างดี
๒. มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อดทน. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้

เป็นอย่างดี

๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโท เพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุ

เป้าประสงค์

**ข้อจำกัด (Threat:T)**

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนบางส่วน
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูน

ความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อดทน.

๓. งบประมาณน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงานและในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานบันทึกข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ ✕</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานบันทึกข้อมูล</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ →</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานฟื้นฟู</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงงบฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมแซม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	<p><b>๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมแซม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li> <li>- งานก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค</li> <li>- งานข้อมูลก่อสร้าง</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> </ul> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูล</li> <li>- งานประสานกิจกรรม</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li> </ul>	<p><b>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><b>๓.๔ งานผังเมือง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัยชุมชน</li> <li>- งานป้องกันยาเสพติด</li> <li>- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ</li> <li>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรักษาความสะอาด</li> <li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li> <li>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> </ul> <p><b>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๕.๑ งานการบริหารการศึกษา</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานบริหารการศึกษา</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนศิลปะวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่น</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานข้อมูลพัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก</li> <li>- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานติดตามและประเมินผล</li> </ul> <p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> </ul> <p><b>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul> <p><b>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาการกีฬา</li> </ul> <p><b>๕.๓ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul> <p><b>๖. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๖.๑ งานสวัสดิการและการพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li> </ul> <p><b>๖.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพ</li> </ul> <p><b>๖.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการ</li> <li>- งานฝึกอบรมอาชีพ</li> <li>- งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</li> <li>- งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ได้มีมติในที่ประชุม เห็นชอบให้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จากขนาดเล็กเป็นขนาดกลาง ปัจจุบันมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา มีฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ มีกรอบอัตราในแต่ละส่วนราชการ ประกอบด้วย

### ๑. สำนักงานปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๘ อัตรา
๑.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา

### ๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๘ อัตรา
๒.๒ ลูกจ้างประจำ	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔ อัตรา

### ๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๔ อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา
๑.๓ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

### ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๓ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๓ อัตรา

### ๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานครู อบต.	จำนวน ๑ อัตรา
๔.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๔ อัตรา
๔.๔ พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๓ อัตรา

### ๖. กองสวัสดิการสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่ม อัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ คน และมีหัวหน้าส่วนราชการ ๖ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานและจำนวนอัตรากำลัง ประกอบไปด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจาก ข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงาน ในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตรากำลังคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งานตามโครงสร้างส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลัง			
		พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักงานปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	-	๒	๓
	งานนโยบายและแผน	๒	-	-	-
	งานกฎหมายและคดี	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	-
	งานกิจการสภาอบต.	-	-	-	-
	งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๒	-	๑	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒	๑	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	๑	-
กองช่าง	งานก่อสร้างและซ่อมแซม	๑	-	๓	๑
	งานประสานสาธารณูปโภค	๑	-	-	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑	-	-	-
	งานผังเมือง	๑	-	-	-
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑	-	-	-
	งานรักษาความสะอาด	-	-	๑	๒
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานการบริหารการศึกษา	๑	๑	-	-
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	-	-
	งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	-	-	-
	งานสังคมสงเคราะห์	-	-	๑	-
	งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	-	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ใน ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- เพื่อพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานสร้างความสะดวกรวดเร็วให้กับผู้ใช้เส้นทางสัญจรไปมา และในการขนส่งสินค้า เช่น ก่อสร้าง บุกเบิก ปรับปรุง ถนน ทางเท้า ระบายน้ำและสะพาน ก่อสร้างสะพาน ชุดคู ระบายน้ำ และวางท่อระบายน้ำ ก่อสร้างท่อลอดเหลี่ยม ศาลาที่พักริมทาง ศาลาทำเทียบเรือ สะพานทำเทียบเรือ ก่อสร้างท่าเทียบเรือ ก่อสร้างเขื่อนกั้นตลิ่งพัง ติดตั้งป้ายจราจร ป้ายเตือน ป้ายชื่อถนน ซอย รั้ว กระจกโค้ง เป็นต้น	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - วิศวกรโยธา - นักวิเคราะห์ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างโยธา - ผช.จพง.ธุรการ กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ - การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการส่งเสริมการท่องเที่ยว	- เพื่อให้ประชาชนได้มีความรู้ สร้างงาน สร้างรายได้ให้กับประชาชน เช่น การส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ จัดตั้ง ก่อสร้างศูนย์ผลิตหรือจำหน่าย กระจายสินค้ากลุ่มอาชีพ สนับสนุน ส่งเสริม พัฒนา ยกระดับกลุ่มอาชีพ - เพื่อพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ส่งเสริมการท่องเที่ยวระดับตำบล	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผอ.กองสวัสดิการสังคม - ผอ.กองช่าง - นักพัฒนาชุมชน - นายช่างโยธา - เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> - การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- เพื่อให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ศูนย์การกีฬาประจำตำบลให้กับทุกกลุ่มวัย - เพื่ออบรมให้ความรู้ในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับชีวิตประจำวัน - เพื่อส่งเสริมพัฒนาเด็ก เยาวชน สตรีและสถาบันครอบครัว - เพื่อส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาในด้านต่าง ๆ สำหรับกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้ไร้ที่พึ่ง	- ปลัด อบต. - ผอ.กอง ทุกกอง - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานธุรการ - ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> - การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และความสงบเรียบร้อย	- เพื่อการป้องกันและแก้ไขความเดือดร้อนจากสาธารณภัยต่าง ๆ ตลอดจนเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในตำบล - เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.สาธารณสุขฯ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ - ผช.จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> - การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- เพื่อพัฒนาการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย - เพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานทางด้านศาสนา - เพื่อการดำเนินงาน ส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานทางด้านวัฒนธรรม	- ปลัด อบต. - ผอ.กองศึกษาฯ - ผช.จนท.กีฬาฯ - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (กองช่าง) - ครู
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> - การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุกพื้นที่ในตำบล	- ปลัด อบต. - ผอ.กองสาธารณสุขฯ - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - เจ้าพนักงานธุรการ (กองสาธารณสุขฯ) - พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> - การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กร	- เพื่อพัฒนาการให้การบริหารด้านข้อมูลข่าวสารราชการ และการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน - เพื่อพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรมและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการ พนักงาน เจ้าหน้าที่ และข้าราชการการเมือง - เพื่อให้การบริหารงานตามอำนาจหน้าที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เพื่อประโยชน์ของประชาชน	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักจัดการงานทั่วไป - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิเคราะห์นโยบายฯ - นิติกร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> - การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการองค์กร (ต่อ)		- นักวิชาการเงินและบัญชี - จพง.การเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - จพง.จัดเก็บรายได้ - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ - เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักงานปลัด, กองคลัง) - ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักงานปลัด)

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ ก.กลาง
<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก. (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักประชาสัมพันธ์ (ปก./ชก.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประมง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง
พนักงานขับเรือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คนงานประจำเรือ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ ก.กลาง
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ ก.สธ.
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ ก.สธ.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ ก.สธ.
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ ก.สธ.



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปรับปรุงชื่อตำแหน่ง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ ก.กลาง
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร้องขอ กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเต็ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานครู อบต.</b>								
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่กีฬาและสันทนาการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๕๑</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>๕๔</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในวง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		๒๕๖๑
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	๕๘๘,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๓,๗๘๐	๑๕,๐๒๐	๓๗๑,๗๖๐	๕๙๒,๘๖๐	๖๐๘,๓๔๐	๖๐๘,๓๔๐	ว่าง (เดิม)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๓๗,๐๖๐	๔๕๗,๑๒๐	๔๕๗,๑๒๐	ว่าง (เดิม)	
<b>สำนักงานปลัด (๑๑)</b>																			
๓	นักบริหารงานทั่วไป (ทน.สบ.)	ต้น	๑	๑	๓๕๓,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๗๕,๓๖๐	๓๗๕,๓๖๐	ว่าง (เดิม)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่าง (เดิม)	
๕	นักวิเคราะห์นโยบาย	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่าง (เดิม)	
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่าง (เดิม)	
๗	นักประชาสัมพันธ์	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๘	จพง.ธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง (เดิม)	
๙	จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๑๘,๘๘๐	ว่าง (เดิม)	
๑๐	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๐๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๑๘,๘๘๐	๒๑๘,๘๘๐	ว่าง (เดิม)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																			
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประมง	-	๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๗๕,๔๔๐	ว่าง (เดิม)	
๑๒	ผช.จนท.ป้องกันและบรรเทา	-	๑	๑	๑๓๖,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๑,๔๔๐	๑๔๑,๔๔๐	๑๔๑,๔๔๐	ว่าง (เดิม)	
๑๓	พนักงานขับเรือ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	ว่าง (เดิม)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																			
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง (เดิม)	
๑๕	คนงานประจำเรือ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง (เดิม)	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																			
๑๖	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๔๙,๒๒๐	ว่าง (เดิม)	
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง (เดิม)	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่าง (เดิม)	
๑๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง (เดิม)	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๙,๒๒๐	๒๓๐,๐๖๐	๒๓๐,๐๖๐	๒๓๐,๐๖๐	ว่าง (เดิม)	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง (เดิม)	
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง (เดิม)	
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง (เดิม)	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๒๔	ลูกจ้างประจำ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๕,๒๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๖๐๐	๖,๔๘๐	๑๑,๓๖๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๗๘,๒๐๐	ว่าง(เดิม)
๒๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																			
๒๙	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	๑	๓๗๓,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๑,๓๒๐	๓๘๕,๒๐๐	๓๘๕,๒๐๐	๓๘๕,๒๐๐	๓๘๕,๒๐๐	ว่าง(เดิม)
๓๐	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่าง(เดิม)
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง(เดิม)
๓๒	นายช่างเขียนแบบ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง(เดิม)
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)
๓๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๗,๑๐๐	๑๖๗,๑๐๐	๑๖๗,๑๐๐	๑๖๗,๑๐๐	ว่าง(เดิม)
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	+	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>																			
๓๖	นักบริหารงานสาธารณสุขฯ	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๖๒,๘๔๐	ว่าง(เดิม)
๓๗	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง(เดิม)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๑๗,๓๔๐	ว่าง(เดิม)
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)
๔๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)
๔๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	๑๒๒,๙๒๐	ว่าง(เดิม)

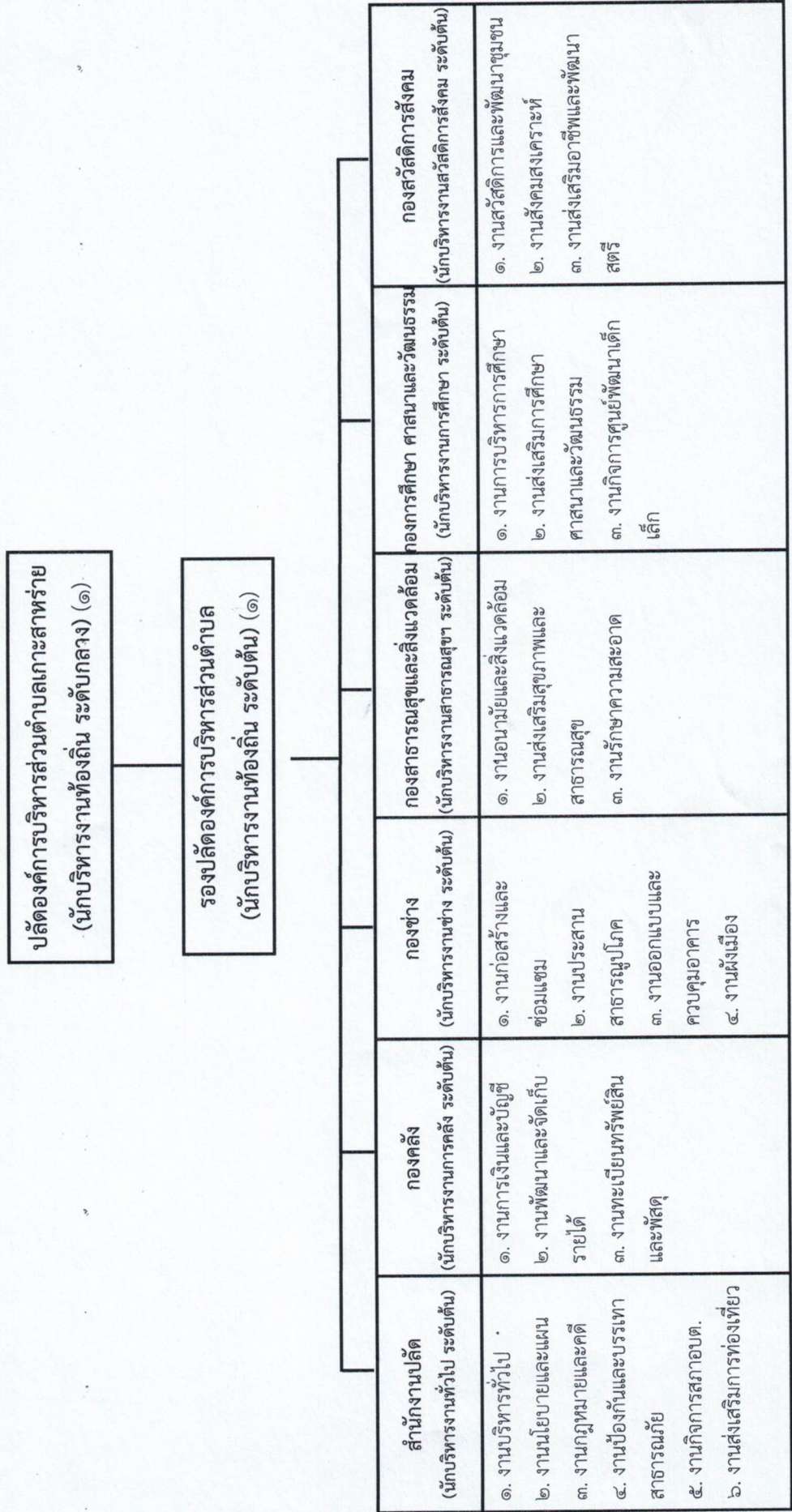
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๔๒	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)	ต้น	๑	๑	๓๒๔,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๓๓๔,๖๔๐	๓๔๖,๓๖๐	๓๕๗,๕๒๐	๓๕๗,๕๒๐	
๔๓	นักบริหารงานการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๔๕,๒๘๐	
๔๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	๒๑๗,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๓๒,๖๐๐	๒๓๒,๖๐๐	
๔๕	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๔,๙๒๐	๑๕๑,๕๒๐	๑๕๑,๕๒๐	๑๕๗,๘๘๐	๑๕๗,๘๘๐	
๔๖	ครู (เงินอุดหนุนจากรัฐ)	คศ.๑	๑	๑	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมฯ
๔๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	กรมฯ
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	
๔๙	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
๕๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๐,๐๘๐	
๕๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม	
(๔)	รวม	-	๕๔	๒๐	๑๑,๗๑๐,๕๖๐	๕๔	๕๔	๕๔	+๓	-	-	๓๘๘,๖๘๐	๓๘๘,๖๘๐	๓๙๖,๖๐๐	๑,๐๖๖,๖๐๐	๑,๐๖๖,๖๐๐	๑,๑๐๖,๖๐๐	๑,๑๐๖,๖๐๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

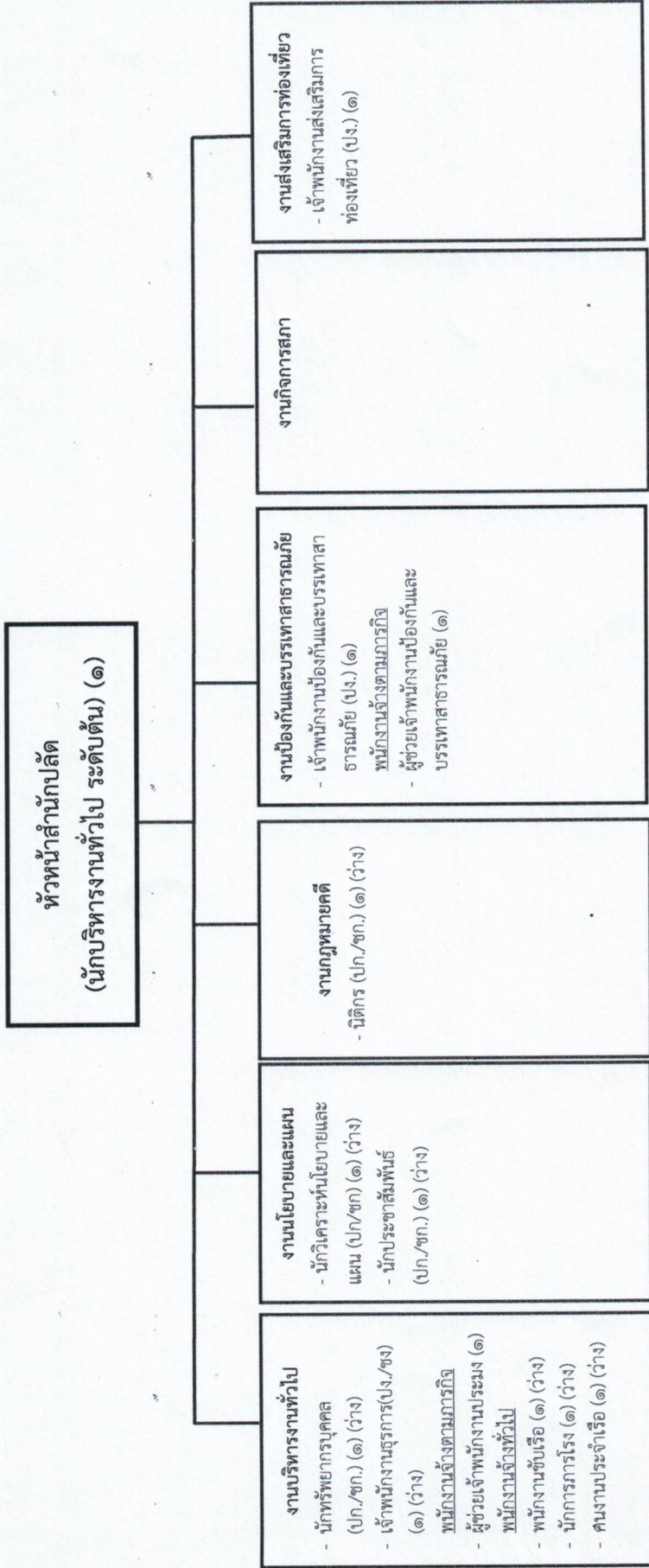
๔๔,๐๐๐,๐๐๐  
 ๔๕,๗๖๐,๐๐๐  
 ๔๗,๕๙๐,๔๐๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

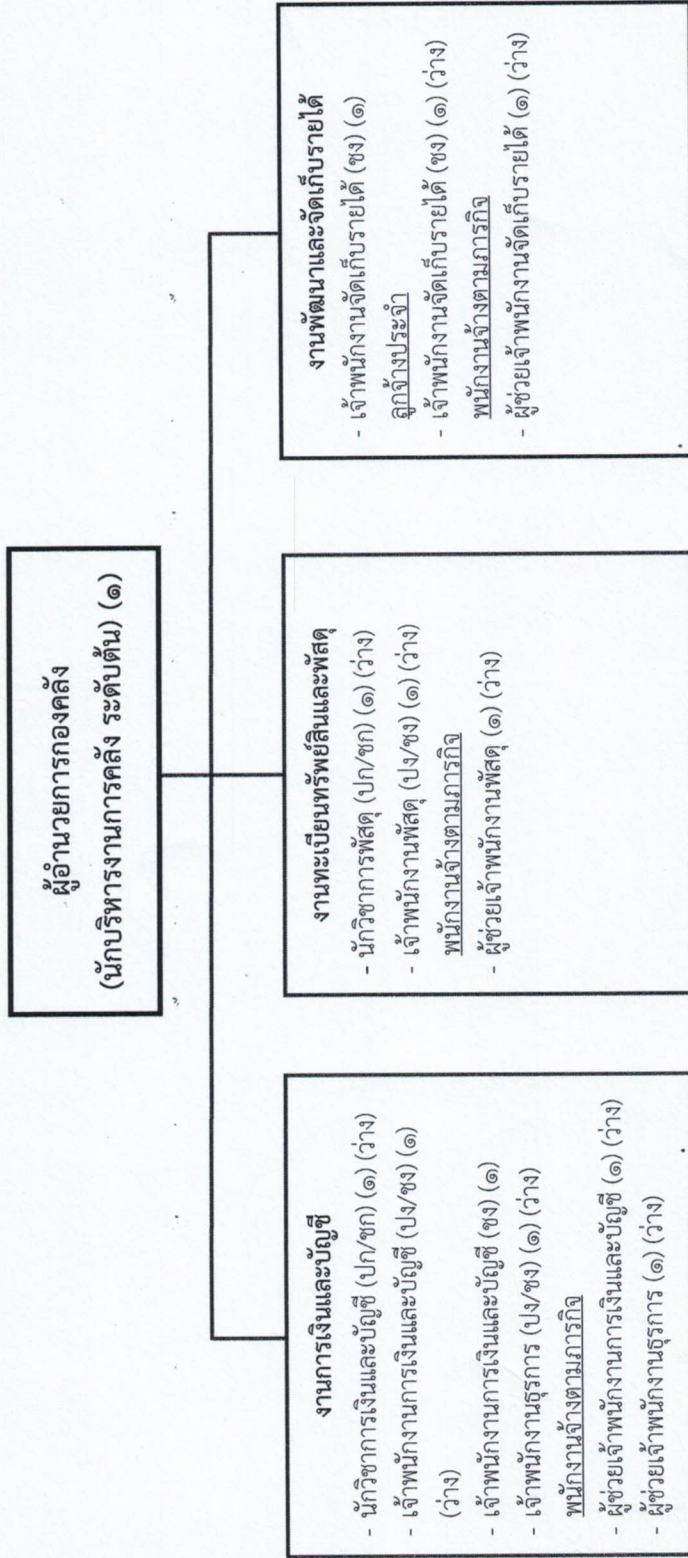


โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักงานปลัด



ระดับ	อำนาจการ ตัดสินใจ	ชำนาญการ	ปฏิบัติกร	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	๒	-

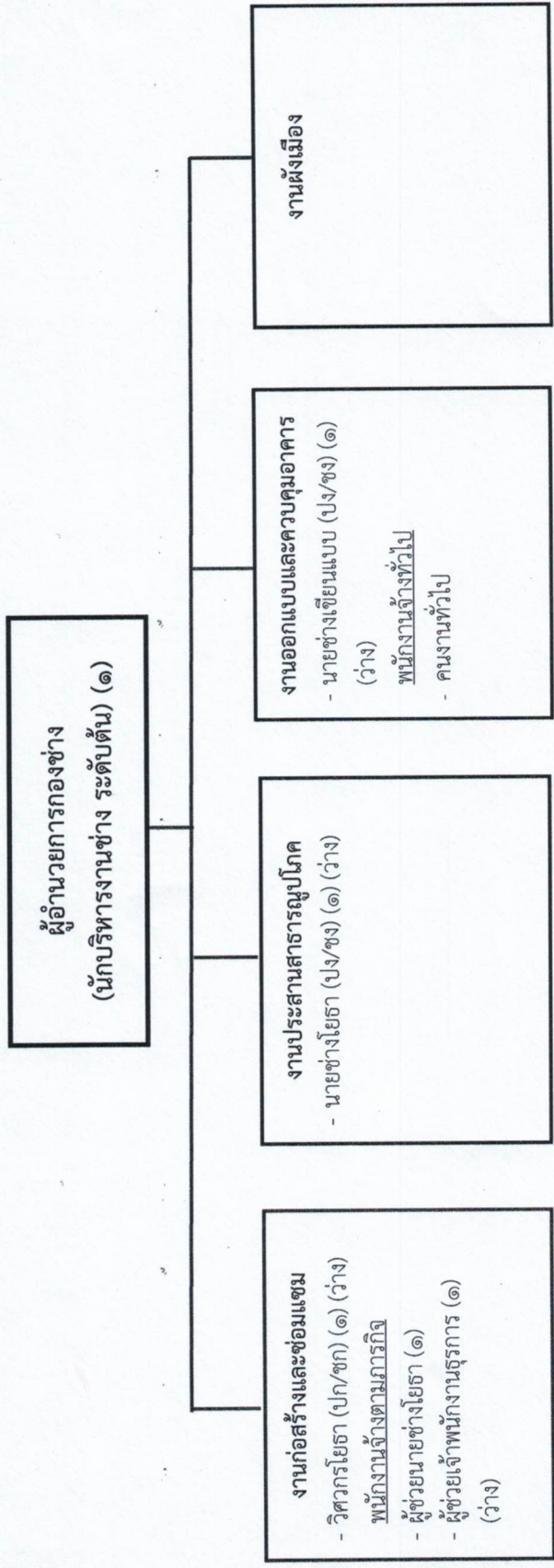
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง



ระดับ	ผู้อำนวยการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	-	๑	-	๑	-	-



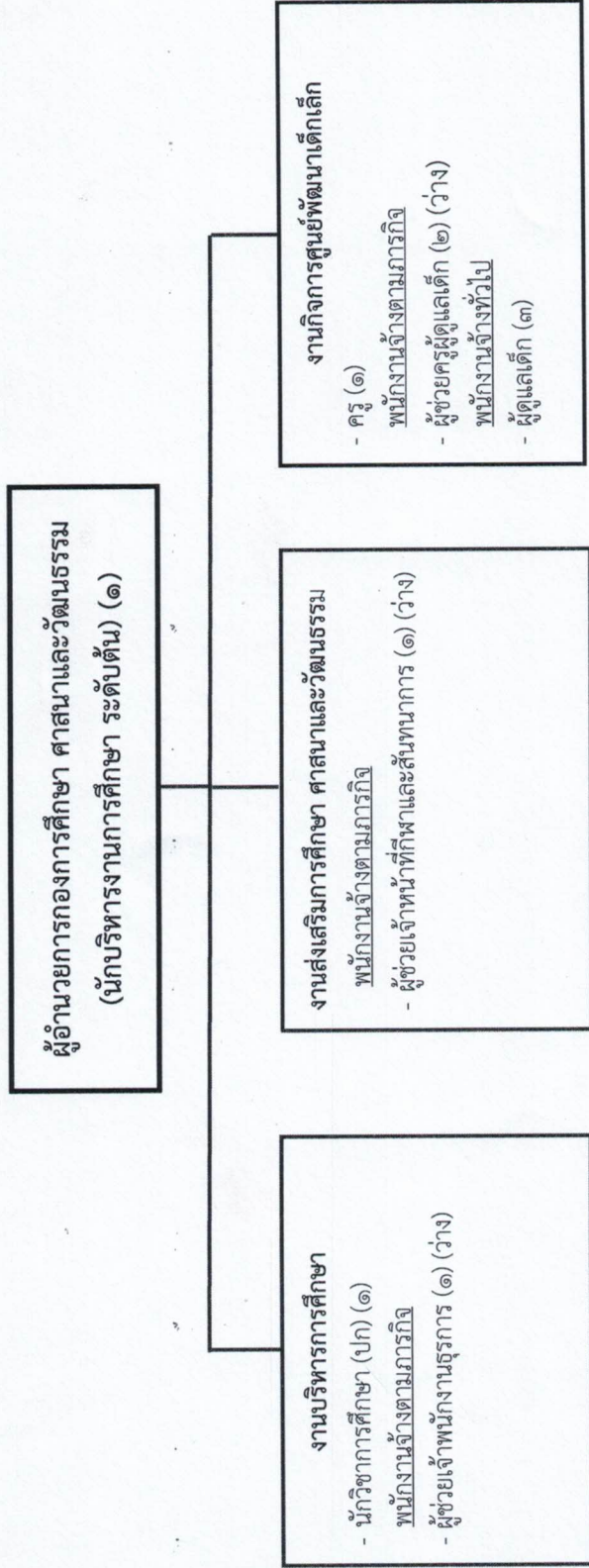
โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๑	-

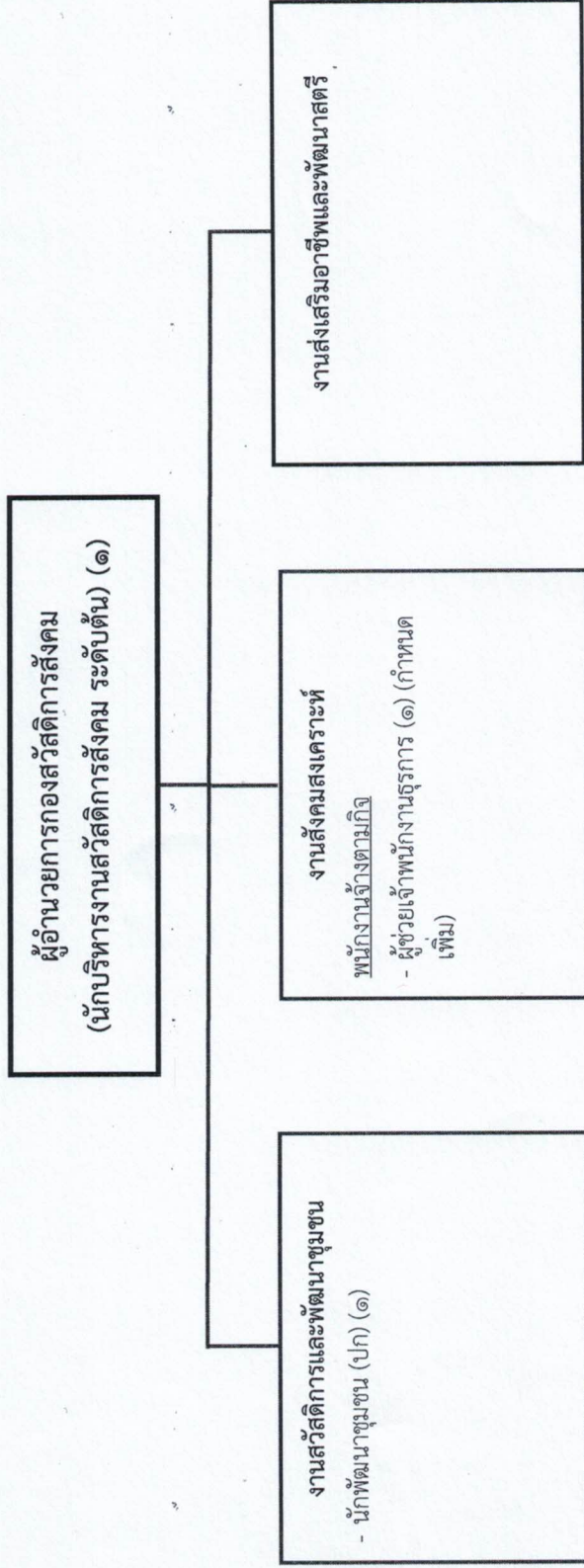


โครงสร้างองค์กรอัตรากำลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้าง ประจำ	คศ.๑	คผช.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๒	๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กอสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
๑	นายอนุช ศรีอักษรณ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๒๑,๐๘๐	๘๕,๐๐๐	
๒	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	ปลัด อบต. (รองปลัด) (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	ปลัด อบต. (รองปลัด) (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๓๕๙,๙๕๐	-	
<b>สำนักงานปลัด</b>													
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๓	นางสาวอุไรวรรณ โภษุปลา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๓๑๑,๖๕๐	-	
๔	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๕๒๐	-	
๕	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๕๒๐	-	
๖	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๕๒๐	-	
๗	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๕๕-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	วิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๕๒๐	-	กำหนดเพิ่ม
๘	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	
๙	นายบาสิต อูไสน์	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	จง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	ป.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	จง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว	ทั่วไป	ป.ง.	๒๐๓,๕๒๐	-	
๑๐	นายประเสริฐ มงเสห์	ปวส.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ป.ง.	๕๕-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ป.ง.	๒๐๓,๕๒๐	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>													
๑๑	นางสาว สุภาพลา	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประมง	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประมง	-	ภารกิจ	๑๖๘,๖๐๐	-	
๑๒	นายเฉลิมวุฒิ ทนเกษ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	-	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกัน	-	ภารกิจ	๑๓๖,๒๐๐	-	
๑๓	ว่าง	-	-	พนักงานขับเรือ	-	ภารกิจ	-	พนักงานขับเรือ	-	ภารกิจ	๑๑๖,๘๐๐	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๑๔	ว่าง	-	-	นักการภารโรง	-	ทั่วไป	-	นักการภารโรง	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	
๑๕	ว่าง	-	-	คนงานประจำเรือ	-	ทั่วไป	-	คนงานประจำเรือ	-	ทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	
<b>กองคลัง</b>													
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>													
๑๖	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	บพ.	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๕๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	บพ.	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก/ชก.	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-			
๑๘	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก/ชก.	๕๕-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-			
๑๙	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๒๕๗,๕๐๐	-	-			
๒๐	นางสาววันดี มัญจาคหาวี	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๕-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๒๑,๒๕๐	-	-			
๒๑	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	๒๕๗,๕๐๐	-	-			
๒๒	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๒๕๗,๕๐๐	-	-			
๒๓	ว่าง	-	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๕๕-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๒๕๗,๕๐๐	-	-			
ลูกจ้างประจำ														
๒๔	นางสาวศรียุภา อัครัก	ปวส.	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๑๒๐	-	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๕	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	✓	๑๑๒,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม		
๒๖	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	✓	๑๑๒,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม		
๒๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	✓	๑๓๖,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม		
๒๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	✓	๑๑๒,๕๐๐	-	-	ว่างเดิม		
กองช่าง														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๙	นายสุธี เจียวทอง	ป.ตรี	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อท.	๕๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	อท.	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-			
๓๐	ว่าง	ปริญญาตรี	(ผู้อำนวยการกองช่าง)	(ผู้อำนวยการกองช่าง)			(ผู้อำนวยการกองช่าง)							
๓๑	ว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก/ชก.	๕๕-๓-๐๕-๓๓๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	วิชาการ ปก/ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-			
๓๒	ว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๕๕-๓-๐๕-๔๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒๕๗,๕๐๐	-	-			
๓๓	ว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๕๕-๓-๐๕-๔๓๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ทั่วไป	๒๕๗,๕๐๐	-	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๓๓	นายยุทธนา พรหมสุวรรณ	ปวช.	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๕๕,๒๕๐	-	-			
๓๔	ว่าง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ภารกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	✓	๑๑๒,๕๐๐	-	-			
พนักงานจ้างทั่วไป														
๓๕	ว่าง	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	✓	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม		

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ	เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองสาธารณสุข</b>															
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>															
๓๖	ว่าง	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	อ.ท.	ต้น	๕๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	อ.ท.	ต้น			๓๕๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	
๓๗	ว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.			๒๕๗,๕๐๐	-	-	
๓๘	ว่าง	ปวส.	๕๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.	๕๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ทั่วไป	ป.ง./ช.ง.			๒๕๗,๕๐๐	-	-	
๓๙	ว่าง	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-			๑๑๒,๕๐๐	-	-	
๔๐	ว่าง	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-			๑๓๒,๑๒๐	-	-	
๔๑	ว่าง	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-			๑๑๒,๕๐๐	-	-	
	<b>กองการศึกษา</b>															
	<b>พนักงานส่วนตำบล</b>															
๔๒	นายสุภัทราภรณ์ พุกโค	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อ.ท.	ต้น	๕๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	อ.ท.	ต้น			๒๕๒,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	
๔๓	น.ส.ศุภกาญจน์ วัฒนอนภักดีกุล	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	วิชาการ	ป.ก.	๕๕-๓-๐๘-๓๕๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	วิชาการ	ป.ก.			๒๒๒,๒๕๐	-	-	
๔๔	นางสาวอุไรวรรณ หอมแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เหมาและสิ้นหนการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เหมาและสิ้นหนการ	-	-			๒๑๗,๕๕๐	-	-	
๔๕	นางสาวปณิศา ยะระ	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-			๑๕๑,๖๐๐	-	-	
๔๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปริญญาตรี	๕๑-๒-๐๐๖๖	ครู	-	ค.ศ.๑	๕๑-๒-๐๐๖๖	ครู	-	ค.ศ.๑			๒๓๗,๐๕๐	-	-	
๔๗	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-			๑๑๒,๕๐๐	-	-	
๔๘	ว่าง	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-			๑๑๒,๕๐๐	-	-	
๔๙	พนักงานจ้างทั่วไป	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๐	นางสาวอติพรณ์ สุวาล้า	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๕๑	นางสาวณัฏฐิรา สุวาล้า	อนุปริญญา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-			๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท ระดับ	เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๒	นางสาวยวรา สาดล	ปริญญาโท	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อท. ต้น	๕๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	อท. ต้น	๒๙๙,๖๕๐	๔๒,๐๐๐	-	
๕๓	นางสาวสุรัตน์ดา บุญสีลา	ปริญญาตรี	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	วิชการ ปก.	๕๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	วิชการ ปก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	
๕๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ว่าง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม



## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใสในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลักทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การมอบหมายงานที่ทำทำ
- การฝึกอบรม
- การศึกษาหรือดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการ
- การฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ของ ก.อบต.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
- สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นและสถาบันอื่น ๆ ที่เปิดหลักสูตร เป็นต้น

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- การบริหารโครงการ
- การให้บริการ
- การวิจัย

- ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- การเขียนหนังสือราชการ
- การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบรวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาคและยึดการปฏิบัติตามวินัยของพนักงานส่วนตำบล และมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชน โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๑ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๐

องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสตูล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๐

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๐

(นายเด่น มงเล่ห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะสาหร่าย

